# 职业冲击的新分类及不同理论视角下的影响效应[1]

张 莹[1] 张 剑[2] 张静雅[1] 巩振兴[3]

（[1]中国地质大学（北京）经济管理学院，北京 100083）（[2]北京科技大学经济管理学院，北京 100083）（[3]聊城大学商学院，聊城 252000 ）

**摘要** 已有研究大多以职业冲击的影响结果为划分依据，将其区分为正面职业冲击（意外加薪）和负面职业冲击（意外失业等）。然而，由于忽略了个体认知差异或时间等因素，这种分类方式有失偏颇。基于压力认知评价理论，对职业冲击提出新的分类方式——挑战性和阻碍性职业冲击；并依据所提出的新分类方式，基于压力认知评价理论、工作要求-资源模型、情感事件理论和事件系统理论，提出了基于多视角的职业冲击作用机制整合模型。

**关键词** 职业冲击，认知评价，动机倾向，情感反应，事件属性

## 1、引言

职业冲击（career shocks）是指在一定程度上由个体无法控制的因素引起的，具有颠覆性的、非同寻常的事件，这些事件会引发个体对其职业生涯的深入思考，并可能对个体的职业发展产生积极或消极影响 (Akkermans et al., 2018)。在当今这个 VUCA 时代（即易变性（volatility）、不确定性（uncertainty）、复杂性（complexity）和模糊性（ambiguity）的缩写；Bennett & Lemoine, 2014），外部环境中的不确定性因素层出不穷且难以预测，员工遭受职业冲击的可能性也大大增加(冯晋 等, 2021; 黄丽，崔岩, 2021)。例如，2021 年以来，新冠肺炎（COVID-19）疫情持续席卷全球，企业经营活动受到巨大影响，员工工作生活方式及职业经历被迫改变。在国内，“双减政策”导致大量校外培训机构转型，大批校外教学培训教师需要重新进行职业定位。多家互联网公司接连宣布取消“大小周”，作为传统“高收入、高强度”行业的代表，程序员需要逐步适应和面对工作节奏转变和收入水平下降造成的影响。在此情境下，职业冲击的研究更加成为业界和学术界关注的热点话题国外已有相关研究探讨了职业冲击对个体的创业行为 (Rummel et al., 2021; Seibert et al., 2021)，职业成功(Kraimer et al., 2019)，职业乐观度(Hofer et al., 2021)，工作繁荣 (Mansur & Felix, 2021)，继续求学意愿及最终求学行为（Seibert et al., 2013）等的影响。在国内，少量学者开始对职业冲击进行探索(杨春江 等, 2010; 张勉，李树茁, 2002; 祝倩 等, 2010)，但相关研究尚处于起步阶段，理论与实证都十分欠缺。

在已有相关研究中，大都以职业冲击的影响结果作为依据，将其区分为正面职业冲击（例如，意外的升职加薪等）和负面职业冲击（例如，Covid-19 导致的组织裁员等），并发现正面职业冲击可能会对个体产生积极影响，而负面职业冲击则可能会产生消极影响。

1收稿日期：2022-07-01

*国家自然科学基金项目（72041018，71771022），北京市自然科学基金项目（9202010）

通讯作者：张莹，E-mail: zhangyi18611@cugb.edu.cn

这种划分方式受到研究者的普遍认可， 也得到了大量实证支撑 (e.g., Akkermans et al., 2018; Kraimer et al., 2019; Mansur & Felix, 2021)。但是，随着研究的深入，学者们发现这种划分方式可能有失偏颇(冯晋 等, 2021)。首先，由于个体对事件的认知存在差异，同样的职业冲击在不同个体间可能会产生不同的影响(Akkermans et al., 2018; Feng et al., 2020)。例如，Seibert 等(2021)发现个体遭遇的负面职业冲击（包括未能获得预期的升职加薪或经历重大的组织变革等）能够“唤醒”一些员工个体身份中的企业家身份，促使其从事创业行为，对个体而言并非消极影响。其次，由于时间因素的存在，职业冲击的影响结果也有可能发生转变，传统意义上被认为负面的职业冲击也可能会带来积极的影响，反之亦然(Akkermans et al., 2020; Seibert et al., 2013)。例如，Seibert 等（2013）以职业生涯早期员工为研究对象发现，在考虑是否进行研究生教育时，正面职业冲击（意外升职或晋升）与员工当前就读研究生的意图正相关，但却与员工在 16 个月后申请研究生教育的实际行为负相关；而负面职业冲击（亲密导师或同事离开组织）虽然并没有直接影响员工当前就读研究生的意图，却正向影响了员工在 16 个月后申请研究生教育的实际行为。综上，由于个体对事件的认知差异或时间因素的存在，职业冲击的影响结果很难以积极或消极来简单区分，那么，对于职业冲击正面和负面的划分随之存在不足。

事实上，现有解释事件影响个体行为的机制存在多种理论视角，基于多视角解释模型可能为职业冲击的重新划分提供依据，并帮助厘清职业冲击的影响效应。例如，压力认知评价理论(Lazarus & Folkman, 1984, 1987)从事件引发个体不同的认知判断视角，解释事件对个体行为影响的认知机制；工作要求-资源模型(Bakker & Demerouti, 2007, 2017)从压力源引发不同动机反应的视角，解释事件对个体行为影响的动机机制；情感事件理论 (Weiss & Cropanzano, 1996) 从事件引发个体不同情感反应的视角解释事件对个体行为影响的情感机制；事件系统理论(Morgeson et al., 2015; 刘东，刘军, 2017)从事件本身的属性视角解释事件的作用效果。鉴于此，本研究拟从不同理论视角，梳理职业冲击的相关研究，提出职业冲击的新分类并探究基于多理论视角下的解释机制模型，最终帮助厘清职业冲击到底会产生积极还是消极的影响。

本研究的主要意义在于，从理论角度，通过解析职业冲击的影响结果及其作用机制，为职业冲击的分类提供新的视角，推动职业冲击相关研究的发展。从实践角度，了解职业冲击的影响结果，帮助企业有效利用事件发挥职业冲击可能带来的积极作用，避免其产生的消极影响，有利于企业和员工长远稳定发展。

## 2、职业冲击的概念、影响效果及理论解释

### 2.1 职业冲击的概念属性

职业冲击（career shocks）属于职业事件（career events）研究的最新进展，其概念构建主要源于职业机会事件( career chance events ; Bright et al., 2005) 和离职冲击（turnover

shocks; Lee & Mitchell, 1994)的相关研究。前者主要涉及职业领域，而后者更倾向于关注组织行为领域。Akkermans 等 (2018) 学者从以下几个属性定义职业冲击。

首先，职业冲击会引发个体对其职业生涯的深入思考，这是定义职业冲击的基础，也是职业冲击区别于职业事件（career events）的关键所在。Lee 和 Mitchell (1994)认为“冲击”会引发个体对于是否离职的心理分析过程，而 Seibert 等 (2013) 认为冲击会引发个体对其职业发展深思熟虑的过程。因此，心理过程会导致个体行为发生变化，从而对职业发展及行为选择产生影响。Holtom 等（2005）、Seibert 等 (2013) 和 Seibert 等 (2021) 都强调了职业冲击与个人职业生涯后续行为的改变之间存在联系。其次，职业冲击的发生不受个人控制。职业冲击代表了重要的外部环境因素，即使个体可能会在某种程度上预料到职业冲击的发生，但仍会在一定程度上缺乏对职业冲击的应对和对其影响结果的控制(Rojewski, 1999)。例如，某个员工可能提前几个月被告知公司不会与其续签雇佣合同（即相对可预测），但他无法控制实际事件的发生（即由于别人的决定而失业）以及最终的影响。再次职业冲击在一定程度上是非同寻常的意外事件。机会事件的相关研究强调冲击事件的不可预测性和意外性，而离职冲击的相关文献认为冲击事件发生的意外程度可能会有所不同(Holtom et al., 2005)。某些重大事件（例如，失去亲人或者突然被解雇）本身是意外的，但其他事件有可能是可预测的（例如，预产期或劳动合约终止），但这些事件的影响结果仍然令人震惊。因此，就职业冲击的发生和影响结果而言，可预测程度不同的冲击可能产生的影响不同。最后，已有文献 (Holtom et al., 2005) 大都认为职业冲击可以是正价（positively valenced）也可以是负价（negatively valenced）。正价或正面的职业冲击（例如意外晋升等）是指那些可能会对个人职业生涯产生积极影响的事件，而负价或负面的职业冲击（例如组织裁员）是指那些可能会对个体职业发展产生负面影响的事件。Seibert 等 (2013)认为，由于不同类型的职业冲击产生的影响并不相同，因此这种区分很有必要。

结合职业机会事件和离职冲击的相关文献，基于职业冲击的上述几个核心特征，Akkermans 等 (2018) 将职业冲击定义为：“在一定程度上由个体无法控制的因素引起的，颠覆性的、非同寻常的事件，该事件会引发个体关于其职业生涯的深入思考。这些事件发生的可预测性程度不同，并可能对个体的职业发展产生积极或消极的影响”。

## 2.2 职业冲击的影响效果及理论解释

与 Akkermans 等(2018)对于职业冲击的定义一致，Salomone 和 Slaney (1981)认为，由于外部事件对个体内部心理的影响是一个十分复杂的过程，因此关注事件本身是远远不够的。已有研究基于不同理论从作用机制的视角探讨职业冲击的影响结果，本研究通过对已有文献梳理，发现可以分别从职业冲击的作用机制及职业冲击本身的视角来解释职业冲击对员工产生积极和消极影响的主要原因。具体而言，作用机制包括：认知视角，即职业冲击可能会引发个体的不同认知评价过程，进而促使个体产生不同的应对策略；动机视角，即职业冲击可能被判断为工作要求，也可能会判断为工作资源，进而引发个体的不同动机

过程；情感视角，即职业冲击可能会引发个体产生积极或消极的情感反应。事件本身视角即职业冲击本身的属性（包括事件的强度、时间和空间）会引发不同的影响结果。本研究拟从以上几个视角，对已有研究进行梳理，厘清职业冲击到底能够产生积极还是消极影响以及不同的理论解释机制。

#### 2.2.1 引发个体的认知评价过程——基于压力认知评价理论视角

（1）压力认知评价理论

压力认知评价理论，也被称为压力认知交互模型(Transactional Model of Stress and Coping, TMSP; Lazarus & Folkman, 1984, 1987)，是一种基于评估的压力理论，描述了一个涉及认知评价和应对策略选择的主观过程，可以用来解释个体对压力反应的差异性 (李志成 等, 2018; 刘淑桢 等, 2019)。该理论指出，个体在面对压力源时会启动内在评价机制，评价结果决定个体所选择的应对策略。个体对压力源的评价过程受到个人和环境因素的共同影响，环境因素影响个体初级评价过程，个人因素决定次级评价过程。具体而言，初级评价过程主要是指个体通过给所面对的事件赋予意义，判断其是否会与自身密切相关(Webster et al., 2011)。如果相关，个体会认为这一事件是有害的(已对自身造成损失)、具有威胁性的(有潜在损失的可能性) 或具有挑战性的(有潜在受益的可能性)。次级评价过程是指个体会通过思考自己可以做什么以最好地应对这种情景。两个评价过程同时进行，相互影响，最终帮助个体确定所要采取的应对策略 (Folkman et al., 1986)。

应对策略是指为应付（控制、容忍或减少）外部和内部需求以及它们之间的冲突而做出的认知和行为努力 (Folkman & Lazarus, 1980)。个体会根据初级和次级判断过程启动相应的应对策略，应对策略是将个人对压力源的评估与其对压力源的反应联系起来的重要机制。可以区分为两种类型：问题导向型的应对策略和情绪导向型的应对策略。前者主要尝试减少或管理压力源，后者主要关注减少或管理由压力源引起的压力情绪 (Lazarus & Folkman, 1984)。根据压力认知评价理论的观点，如果个体认为外部环境因素和自身特征都不具备克服这一事件的条件，则倾向于将该事件定义为损害性的，可能采取情绪导向型的应对策略；反之，当个体具有较多的内部和外部资源能够应对这一事件，则个体会认为事件具有挑战性，因而做出问题导向型的应对策略。

（2）相关研究结论

Biggane 等(2017)学者结合认知评价理论和离职扩展模型，探讨了组织相关的负面冲击（组织被收购）对员工离职产生影响的机制路径。他们提出员工对事件评估结果的差异能够解释为什么个体对相同的客观情境有不同的情绪反应 (Tomaka et al., 1997)，可以帮助学者们更好地理解冲击对个体心理过程产生的不同影响。研究采用几个指标来展现员工对组织变革冲击的反应：变革沟通的质量、变革过程的公平性和对变革的焦虑，通过实证研究发现，这些指标能够促使员工产生阻碍性评价，进而产生离职倾向。Jean-Baptiste 等(2020)学者探讨了在新冠肺炎疫情持续传播的背景下，出现的一些新的生活压力事件以及不同类

型人群对于压力事件的认知评价。他们发现超过半数的被访者表示有能力应对压力事件或者能够通过对压力事件认知评价过程的体验恢复平静。受访者表示在面对新的生活压力事件时，他们可能会启动初级和次级评价过程，即对事件是否具有威胁性做出判断，并评估他们是否能够有足够的资源来有效应对这些压力事件。为了应对这些事件，他们可能采用以情绪为中心的应对策略（例如，产生妄想），也可能会通过以问题为中心的应对策略（关闭所有新闻、投入到新的爱好中或接受信仰等）来管理压力事件。

Burton 等 (2010)学者认为，当员工经历的某个职业冲击被其认定为负面时，就会产生相应的行为去挽回局面，这种行为可能表现为消极形式，也可能表现为积极形式。但是，学者们指出，事件本身并无积极和消极之分，挑战性或阻碍性压力源的区分是个人主观认知评价的产物 (刘淑桢 等, 2019)。依据压力认知评价理论，个体对压力源的认知评价不同，就可能选择不同的应对策略。然而，现有关于职业冲击的研究并未直接基于该理论进行实证探索。Rummel 等 (2021) 通过定性研究的方法，探讨了职业冲击对刚毕业个体创业的影响，提出未来研究可以借鉴压力认知评价理论，进一步探究个体在特征或能力方面的差异如何与职业冲击相互作用，影响其创业过程。

### 2.2.2 引发个体不同动机倾向——基于工作要求—资源模型

（1）工作要求—资源模型

工作要求—资源模型 (Job demands-resources model, JD-R model; Bakker & Demerouti, 2007, 2017) 提出任何工作的工作特征都可划分为工作要求与工作资源。工作要求被定义为“工作在身体，心理，社会或组织方面需要持续的身体和/或心理（认知和情感）投入，因此与某些生理和/或心理成本相关”。工作要求主要包括工作量、角色负荷、角色冲突、时间压力、工作-家庭干扰和风险感知等。而工作资源至少包含以下特征之一：“（1）在实现工作目标中能够起作用；（2）能减少工作要求相关的生理和心理成本；（3）能够刺激个人成长和发展”。工作资源主要包含社会支持、组织支持、上级支持、工作控制、反馈奖酬和工作安全等 (Bakker et al., 2003)。JD-R 模型提出三条核心假设 (Bakker & Demerouti, 2017)：假设一为“双路径”假设，即工作对员工存在损耗与增益两条影响路径，工作要求产生损耗路径增加工作倦怠，工作资源产生增益路径增加工作投入；假设二为缓冲路径假设，即工作资源能够缓冲高工作要求对员工的损耗，减轻工作要求对个体带来的各类负面影响；假设三为应对路径假设，认为工作资源在高工作要求下，更能提升工作投入与动机水平，高工作要求会激励员工充分利用工作资源，更好地投入工作，完成工作目标。

（2）相关研究结论

已有职业冲击的实证研究多采用 JD-R 模型来解释其影响结果。Kraimer 等 (2019) 利用 JD-R 模型解释职业冲击对青年学者职业成功的影响，提出正面职业冲击代表一种工作资源可以正向影响其职业成功。例如，在顶级期刊上发表论文或者拿到研究奖项等职业冲击可

以作为对其出色学者身份的认可和反馈，能够促进个体实现工作目标和个体成长，增加其工作投入 (Bakker & Demerouti, 2007; Christian et al., 2011)，最终增加其职业满意度。相反，负面职业冲击代表一种阻碍性的工作要求，与职业成功负相关。例如，没有得到预期的晋升可能会需要个体投入认知和情感资源去处理和面对这一冲击事件，进而影响个体对当下工作任务的执行，降低对当前工作任务的投入程度，最终与较低的职业满意度和薪酬水平相关。Hofer 等(2021)利用 JD-R 模型探讨了组织相关的负面职业冲击（例如，组织经历重大负面事件）对员工职业乐观的影响，发现负面职业冲击会增加个体的不安全感，进而降低其职业乐观度，而感知到的组织职业支持能够缓冲负面职业冲击的消极影响。他们认为组织相关的负面职业冲击属于阻碍性的工作要求，而感知到的组织职业支持可以被看作是组织向其员工提供的工作资源，依据 JD-R 模型的第二条假设路径，感知的组织职业支持可以缓冲负面职业冲击对职业乐观的间接影响。

### 2.2.3 引发个体不同情感反应——基于情感事件理论

（1）情感事件理论

传统关于职业发展的理论侧重于关注认知过程和远端影响结果 (Akkermans et al., 2018)，但是未能提供有关意外工作事件发生后情绪反应的相关知识。情感事件理论(Affect event theory, AET; Weiss & Cropanzano, 1996) 通过解释对相关事件诱发的即时情感反应如何影响个体的态度和行为结果而填补这一研究空白。情感事件理论提出工作环境中的事件可能会通过影响员工的情感反应进一步对其工作态度和工作行为产生影响，且可以将行为分为两种——情感驱动行为和判断驱动行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。情感驱动行为是指直接受情感影响的工作行为，具体影响路径是工作事件→情感反应→工作行为。当事件引发个体产生一种强烈的情绪状态时，个体就会表现出具体的应对反应，而这种反应会对工作绩效产生一定程度的影响。但是由于个体的情感水平是不断波动的，情感驱动行为的持续时间往往较短，且变化性较大。判断驱动行为是指个体的情感反应通过影响其工作态度，进而产生相应的行为。具体影响路径是工作事件→情感反应→工作态度→工作行为。判断驱动行为受个体对工作总体的认识和评价的影响。例如，员工的离职行为一般不只受到情绪波动的影响，而可能是深思熟虑后对于工作形成了总体的评价判断，进而做出的决策。相对于情感驱动行为，判断驱动行为的持续时间较长，且变化相对较小 (Weiss & Cropanzano, 1996)。此外，该理论还强调不同情感倾向（积极情感和消极情感）可以作为工作事件及其影响结果之间的调节变量，这有助于解释为什么同一职业冲击会在不同个体之间产生不同影响结果(Akkermans et al., 2018)。

（2）相关研究结论

已有采用情感事件理论解释职业冲击的影响主要是将个体的情绪反应作为调节变量，探究职业冲击对个体产生的不同影响。Holtom 等 (2012) 研究发现消极情感能够调节负面冲击事件对于工作行为的影响。根据 AET，具有消极情感的人会对冲击事件做出更强烈的

负面解释，这更有可能使他们重新考虑其与组织的联系，从而减少贡献并增加消极行为，例如降低组织公民行为，增加反生产行为 (Spector & Fox, 2002)。Mansur 和 Felix (2021) 研究了积极情感对于职业冲击的调节作用，结果发现正面和负面职业冲击通过职业适应能力的中介作用对工作繁荣产生影响，且当个体具有高水平的积极情感时，负面冲击与适应性之间的负向关系变为正向。他们还发现，负面职业冲击在不同水平的积极情感上均通过职业适应能力对工作繁荣有间接显著影响，且当积极情感水平较高时，负面冲击对工作繁荣的负向影响变为正向。但是，现有研究并没有直接检验职业冲击是否能够通过引发个体的不同情感反应进而对其行为产生影响。

### 2.2.4 事件本身属性产生的影响差异——基于事件系统理论

（1）事件系统理论

Morgeson 等 (2015) 学者提出的事件系统理论 （Event system theory，EST）为研究职业冲击的影响提供了另一视角。与社会科学中许多关注个体、团队、组织或环境等产生的相对持久或稳定特征的理论相反，EST 侧重于关注非常规和相对短暂的事件，探究事件的强度（strength）、时间（time）和空间（space）三种属性如何对个体产生影响。强度属性包括新颖性、破坏性和关键性。事件系统理论提出，研究者可以先明确所需研究的事件，然后进一步探查该事件的三个不同强度属性是否对结果变量产生不同的影响。此外，时间属性的维度包括时长、时机和强度变化；空间属性则包括传播方向、起源、扩散和距离。事件系统理论提出，具有新颖性、破坏性和关键性的重大事件可能会与时间和空间因素交互作用，通过引起个体的特征变化（例如个人态度，集体规范等）、行为变化（例如离职倾向，组织惯例）或后续一些事件来对个体产生影响 (Morgeson et al., 2015)。强度属性也可能直接导致个体的特征和行为等发生变化，影响其后续行为 (Akkermans et al., 2020)。

（2）相关研究结论

EST 认为有影响的事件或重大事件的关键特征是新颖的、有破坏力的和关键的。这些特征较高的事件更有可能导致个体特征和行为的变化，影响一个或多个后续事件发生变化（刘东, 刘军，2017）。根据定义，职业冲击具有破坏性和意外性，对员工而言可能非常重要，且属于较强烈的事件。Seibert 等 (2021)基于事件系统理论的观点，探讨了工作中可能发生的职业冲击对唤醒个人创业身份的作用。Seibert 等 (2021) 认为工作中发生的事件能够触发个体对当前状况的重新思考，从而促使个体制定新的目标和计划。他们发现个体遭遇的职业冲击（包括未能获得预期的加薪或奖金，未能及时获得晋升，薪酬削减，商业理念被忽视或拒绝，经历重大的组织变革，或失去工作）能够“唤醒”个体身份中的企业家身份，促使其从事创业行为。具体而言，职业冲击调节了个人企业家身份渴望与其创业行为之间的关系。因此，职业冲击将个人“推”出他们当前的职业轨迹，而企业家身份渴望则将个人“拉”向创业道路。

一些研究从时间视角探讨事件的影响。Akkermans 等 (2020) 学者指出，职业冲击在短

期和长期内造成的影响很可能大不相同。例如，Seibert 等 (2013)在研究处于职业生涯早期的员工考虑是否进行研究生教育时，发现正面职业冲击（意外升职或晋升）与员工当时就读研究生的意图正相关，但与员工在 16 个月后申请研究生教育的行为负相关。而负面职业冲击（亲密导师离开组织）并没有直接影响员工就读研究生的意图，却正向影响了员工在 16 个月后申请研究生教育的行为。这一研究结果表明，正面或负面职业冲击对个人职业发展产生的实际影响可能会随着时间的推移而不同。此外，Covid-19 造成的企业裁员短期内很可能是一种非常负面的影响，但在长期而言，它也可能带来积极的职业影响。Zikic 和 Richardson (2007) 提出，最初看起来十分消极的一些经历，最终可能使员工做出积极的职业转变，从而增加了工作满意度和生活平衡的机会。例如，意外的裁员很可能是员工成功创业的一个契机。Rummel 等 (2021) 通过研究表明，对于一些年轻的企业家来说，被迫离开公司最初是一种负面冲击，但最终会导致他们成为成功的企业家。很多员工最初可能以消极的态度对待意外的失业事件，但随着时间的推移，失业事件也会给员工带来新的职业探索及改变现状的机会。

## 3、职业冲击的新分类及作用机制

通过对现有文献梳理发现，职业冲击的影响效果是积极还是消极存在多种理论解释视角，因此，以正面和负面的结果区分职业冲击存在一定的不足。Akkermans 等 (2018) 认为对于职业冲击效价正、负的区分是由于个体本身的经历决定的，并不是事件本身有正、负的区别，且有些事件对于某个人而言是正面冲击，而对于另一个人而言可能是中立的或者负面的（例如，获得一个行政领导职务对于一些有意从事行政工作的教师而言可能是正面冲击，而对于一些专注于学术研究的教师而言可能是中立的或者负面的）。因此，探究个人对事件正、负属性的判定过程，是对职业冲击进行重新分类的出发点，同时也是厘清职业冲击影响结果积极还是消极的关键所在。本研究拟通过梳理已有文献，对职业冲击提出新的分类标准，并整合现有理论从作用机制及事件属性视角对职业冲击的影响进行深入探讨。

### 3.1 对职业冲击提出新的分类标准

本研究发现压力认知评价理论、工作要求-资源模型以及情感事件理论对职业冲击作用效果的解释实质上都涉及对职业冲击所属压力源的判断。但是工作要求-资源模型和情感事件理论并没有明确个体对职业冲击的判断过程。例如，Kraimer 等 (2019)学者认为正面职业冲击代表工作资源，而负面职业冲击代表阻碍性的工作要求，但是并未关注两者划分的判断过程。情感事件理论的理论基础源于个体对事件的认知判断后做出的情感反应，涉及认知判断过程(Weiss & Cropanzano, 1996)。因此，压力认知评价理论可以作为个体对职业冲击最初判断的依据。具体而言，压力认知评价理论从个体认知判断角度，为个体对于职业冲击的最初判定提供依据。职业冲击是否能够带来积极或者消极的影响，取决于个体对

于职业冲击的认知评价。基于压力认知评价理论，当个体面对职业冲击时，会对事件本身以及个体是否能够应对事件进行综合判断，启动初级及次级评价过程 (Lazarus & Folkman, 1984)。当个体认为自身和环境因素具备应对该事件的能力，就会将职业冲击解释为挑战性压力源；相反，当个体认为自身和环境因素都不具备应对该事件的能力，就会将职业冲击解释为阻碍性压力源 (Lazarus & Folkman, 1984, 1987)。基于此，依据个体认知判断的差异，本研究提出可以将职业冲击区分为挑战性职业冲击和阻碍性职业冲击（如图 1 所示）。

### 3.2 基于新分类的职业冲击影响机制探究

通过对现有理论及实证研究梳理发现，压力认知评价理论、工作要求-资源模型，情感事件理论对于解释职业冲击带来的影响都不够全面。压力认知评价理论从认知视角，解释个体在面对职业冲击时启动的认知评价机制，以及根据评价结果做出的应对策略；工作要求-资源模型的解释重点在于个体将职业冲击判断为挑战性或者阻碍性压力源后，引发的动机机制；而情感事件理论重点在于强调不同职业冲击引发的不同情感反应。事实上，三个理论侧重的解释机制各有不同，如果将三个理论进行整合，似乎可以从行为策略选择、动机取向、情感反应三种视角更全面地解释职业冲击的影响效应及作用机制。此外，事件系统理论强调事件本身的属性可能会对实体产生不同的影响，因此，该理论可以从调节变量视角为职业冲击的影响结果提供解释思路（整合模型如图 1）。

**（1）行为策略选择。**压力认知评价理论从认知判断及后续行为应对策略选择视角为职业冲击的影响结果提供解释。根据该理论的观点，当个体对职业冲击事件的评估结果是挑战性的, 可以通过自身努力改变外在条件的, 此时更可能采取以问题为中心的应对策略(姜福斌，王震，2022；Lazarus & Folkman, 1984)。问题导向型的应对策略包括付出努力和坚持不懈 (George et al., 1991)，征求同事或主管的反馈和支持 (Madjar et al., 2002)，并制定相应的计划应对外部事件 (Carver et al., 1989)等要素。相反，当个体对职业冲击事件的评估结果是阻碍性的，自己也无法改变有害和威胁性环境的，此时更可能采取以情绪为中心的应对策略，个体就会花费时间和精力去管理自己的负面情绪(姜福斌，王震，2022；Lazarus & Folkman, 1984)。已有研究发现，问题导向型的应对策略往往能够有效引导人们解决问题，克服压力，而以情绪为中心的应对策略通常会阻止人们解决相关问题 (Lazarus & Folkman, 1984)。Anderson (1977) 发现，问题导向型的应对策略能够提高绩效，而情绪导向的应对策略会降低绩效。Li 等 (2018) 发现问题导向型的应对策略有利于个体创造性绩效的提高，而情绪导向的应对策略则会产生相反的效果。因此，压力认知评价理论可以从行为策略选择的视角解释职业冲击的影响效果。

**（2）动机/健康损耗过程。**工作要求—资源模型提出任何工作的工作特征都可以划分为工作要求与工作资源，而工作要求进一步可以划分为挑战性和阻碍性压力源，挑战性压力源和阻碍性压力源会分别引发动机过程和健康损耗过程进而产生不同影响 (Bakker et al., 2014)。挑战性的工作要求（如，工作压力，时间压力）同工作资源一样，能够促进个体的

工作投入（动机过程），产生积极行为；而阻碍性的工作要求（角色模糊，工作不安全感）则会产生工作倦怠（健康损耗过程），产生消极行为(Van den Broeck et al., 2010)。过去的研究将职业冲击区分为正面和负面冲击，认为正面职业冲击代表一种工作资源，能够增加个体的工作投入，而负面冲击代表一种工作要求，会降低员工的工作投入(Kraimer et al., 2019)。本研究认为，当职业冲击被评价为挑战性时，更可能会促使个体提高工作投入，且挑战性的事件可能同时包含正面和负面职业冲击。例如，获得职位的晋升（正面职业冲击）可能对员工释放一种挑战性的信号，促使员工更加严格要求自己花费更多的精力到投入工作中；而晋升失败（负面职业冲击）可能会促使员工接受挑战，继续努力更加投入工作进而提升自身能力加以应对。相反，当某一职业冲击被评价为阻碍性时，会释放一种威胁性的信号，个体会认为自身很难去应对该事件，就会促使个体产生工作倦怠。因此，工作要求-资源模型可以从动机和健康损耗视角，解释不同压力源事件通过引发个体的不同动机反应，进而影响其行为结果。

**（3）情感反应。**从情感事件理论的视角出发，环境中的事件可能通过引发个体不同的情感反应进而影响其态度和行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。因此，职业冲击引发的不同压力源判断很可能会进一步通过引发积极或者消极情感从而影响个体的行为。基于情感事件理论的观点，挑战性的职业冲击很可能会唤醒员工的积极情感反应（例如，意外的加薪会使员工感到开心和快乐），进而产生积极的工作结果；相反，阻碍性的职业冲击可能会唤起个体的消极情感反应（例如，导师离职可能会给员工带来沮丧情绪），进而产生消极的工作结果。此外，由情感驱动的行为路径很可能在短期内消失，而判断驱动路径则认为个体的情感反应还可能会影响其工作态度，进而影响工作行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)，可能会对员工行为产生长期影响。也就是说，职业冲击可能不仅能够为员工带来短期的情感波动，也可能会进一步影响个体的工作态度，最终影响其行为结果。因此，情感事件理论可以从职业冲击引发不同压力源判断进而做出不同情感及态度反应的视角，解释职业冲击的影响效应。

**（4）事件属性。**事件系统理论主要强调事件强度属性（新颖性、破坏性和关键性）、时间属性和空间属性可能会相互作用，影响个体的态度及行为 (Morgeson et al., 2015)。就事件的强度属性而言，当阻碍性职业冲击的强度较弱时，那么可能产生的工作倦怠、消极情感及情绪导向型的应对策略都会随之减弱；相反，强度较大的挑战性职业冲击则可能会增强个体随后的工作投入、积极情感及问题导向的应对策略。就事件时间属性（时机、时长）而言，Kraimer 等 (2019) 认为，不同职业发展阶段个体的需求不同，与该阶段需求相关的职业冲击可能会对个体产生不同的影响。因此，职业冲击发生的时机可以决定冲击的影响结果，即与某一阶段的关键需求相关的职业冲击可能会对个人产生更大的影响。此外不论是挑战性还是阻碍性职业冲击，其持续时间同样会调节事件的影响效果。就事件的空间属性（传播方向、起源、扩散、距离）而言，当事件强度一定时，事件由企业更高层起

源，横向波及面越大，覆盖企业层级越多，距离个体越近，越能对个体施加影响(刘东，刘军, 2017)。Hofer 等 (2021) 学者发现组织相关的职业冲击（组织经历重大负面事件，例如破产或者陷入重大道德丑闻）会促使员工产生不安全感，进而降低职业乐观度。该事件属于企业更高层起源且横向波及面较大的事件，表明空间因素的存在同样可能影响挑战性和阻碍性职业冲击的作用结果。因此，在应对职业冲击的过程中，可以采取控制事件强度(降低事件的新颖性、颠覆性、关键性)、减弱事件在时间与空间上扩散的措施，以降低职业冲击可能产生的消极影响（刘东，刘军，2017）。

## 4、未来研究方向

当今时代最显著的特征是外部环境存在巨大的不确定性。在这种时代背景下，各类意外事件频繁发生，给企业及员工带来了巨大挑战。如何有效应对不确定性事件，发挥其可能带来的积极影响，避免其产生的消极影响，是当前管理者和研究者需要关注的核心问题本研究聚焦于职业冲击研究的一个重要问题：职业冲击到底会给企业及员工带来积极还是消极影响，以及其中的解释机理，来厘清职业冲击的影响结果中存在的争议问题，为未来研究提供可借鉴的方向。

### 4.1 扩展职业冲击的概念及属性

如前文所述，职业冲击的概念主要由职业机会事件和离职冲击的相关研究发展而来，后被应用于职业发展相关的研究中。那么职业冲击的研究是否能够直接引入一般的组织行为研究领域中？事实上，离职冲击的相关研究主要关注组织行为学领域的研究，基于这一逻辑，将职业冲击引入组织行为学的研究领域，探究职业冲击对员工行为结果的影响似乎是合理的。但是，可能存在的一个关键问题是：是否需要重新界定职业冲击的概念？近年来，关于职业冲击的研究已有一定的理论和实证基础 (Kraimer et al., 2019; Seibert et al., 2013)，直接将职业冲击用于组织行为的研究中似乎具有一定的说服力。因此，未来研究的一个重要方向是探究职业冲击对员工其他工作行为的影响，验证职业冲击对员工一般工作行为影响的普适性。此外，对于职业冲击几个属性的深入研究同样是未来研究一个重要的方向。例如，Akkermans 等（2018）学者认为，在对职业冲击发生频率的研究中，存在这样一个有趣的现象——不断发生的冲击事件可能会相互作用进而在超过某个临界值时，最终累积的冲击会引发个体的深思熟虑并影响职业结果。因此，研究一段时间内经历多次的职业冲击是否会相互影响，减弱消极效应或者增强积极效应可能很有必要。

### 4.2 丰富职业冲击新分类的实证研究

本研究通过对已有文献梳理，基于压力认知评价理论对职业冲击提出新的分类方式，将其划分为挑战性和阻碍性职业冲击，这种划分将个体对事件的认知判断过程考虑在内，能够很好地弥补以正、负区分的不足。因此，未来研究的一个重要方向是探讨挑战性和阻

碍性职业冲击的内容，开发相应的测量工具，通过实证研究进一步确定这种划分方式的科学性与可行性。具体而言，本研究认为可以将压力认知评价量表（例如，LePine et al., 2016;该量表分别包含 3 种挑战性评价和 3 种阻碍性评价）改编成相应的工作情景（例如，我觉得这些事件______的发生，妨碍了我的个人成就），结果得到挑战性情境 3 种、阻碍性情境 3 种，共 6 种。利用已有的职业冲击量表（例如, Seibert et al., 2013;该量表包含 4 种职业冲击）测量每种情境下员工所经历的职业冲击。采用 LIKERT 五点评定法，1 代表没有发生，说明该事件不存在；2~5 分别代表经历该事件的影响强度，说明该种事件存在且有影响。得分越高，表示在此情景下，该事件发生的影响程度越高，问卷共有 6×4 个选择。最终可以通过分析不同事件在两种情景下的得分水平，提取出阻碍性或挑战性职业冲击。上述研究设想可以为未来探讨职业冲击新分类的实证研究提供一种可行的思路。

### 4.3 完善职业冲击的作用机制

在职业冲击新分类视角下探究更多可能的作用机制也是未来研究的一个重要方向。随着 JD-R 模型的不断发展，学者们发现除工作投入和工作倦怠以外，还存在其他可能的解释机制。例如，Schaufeli 和 Taris（2014）发现，压力和幸福感可以作为解释工作资源和工作要求对员工健康问题及工作绩效影响的中介机制。未来研究可以基于 JD-R 模型探究更多职业冲击作用的解释机制。Hofer 等（2021）学者基于资源保存理论的视角，发现负面职业冲击会形成资源损失螺旋，能够增加员工的工作不安全感进而削弱其职业乐观。而工作不安全感同时包含认知和情感两种因素(Borg & Elizur，1992)，因此也可能作为一种潜在的解释机制。

此外，本研究构建的理论模型中只阐述了职业冲击作用机制的单一对称模型，即挑战性职业冲击诱发动机过程、问题应对策略和积极情感，阻碍性职业冲击带来损耗过程、情绪应对策略和消极情感，对于挑战性职业冲击与工作损耗、情绪应对策略和消极情感（阻碍性职业冲击与工作投入、问题应对策略和积极情感）之间的关系并未进行讨论。以动机和健康损耗过程为例，尽管 Crawford 等（2010）的元分析发现挑战性和阻碍性工作要求都会产生工作倦怠，但本研究认为挑战性职业冲击与挑战性工作要求不完全相同，挑战性职业冲击可能同时包含正面和负面职业冲击，因此，并不能说明挑战性职业冲击会引起工作倦怠。基于此，本研究并未将挑战性职业冲击与工作倦怠之间的关系在模型中进行体现，那么其可能存在的交叉关系可以作为未来研究的一个重要方向。

### 4.4 探究职业冲击的影响效应

对职业冲击的重新分类及探讨其影响机制的主要目的是能够为进一步深入探究职业冲击到底会对员工行为产生何种影响提供依据。因此，未来研究的一个重要方向是基于本研究提出的理论框架，采用实证研究进一步探讨职业冲击的影响效应。

最早关于职业冲击的研究起源于引发员工离职事件的相关研究（例如，Holtom et al.,2005; Lee & Mitchell, 1994），但较少研究关注与离职相关的求职行为。Akkermans 等

（2021）学者认为职业冲击往往是个人开始求职的主要原因，个体在遭遇职业冲击后（例如，没有得到意料之内的升职）会设定新的目标继而寻找新的工作。职业冲击很可能通过影响个体的情感、动机和行为策略等相互作用过程进而帮助求职者实现新的目标。因此，未来研究的一个重要方向是探究职业冲击对个体求职行为的影响。职业冲击可能影响的另一个重要结果是员工的心理健康及幸福感。作为决定职业可持续性发展的核心内容，学者们一直关注能够影响员工心理健康和幸福感的各种因素，而职业冲击被认为在这一领域发挥着关键作用（Akkermans et al., 2020）。例如，阻碍性的职业冲击可能会促使个体产生消极情感和工作倦怠，产生巨大的职业压力进而有损其幸福感及心理健康。因此，未来研究可以关注职业冲击对员工幸福感的影响机制。

此外，本研究认为职业冲击的影响结果中值得关注的结果变量还包括员工的工作绩效、创造性绩效及创业行为等。工作绩效和创造性绩效作为组织行为学研究中关注的核心结果变量，可能也会受到职业冲击的影响。例如，当个体经历职业冲击但并未考虑离开组织时职业冲击带给员工的对当前工作状况的不满意及危机感，很可能会促使员工试图通过采取更加新颖有用的工作方式来改变现状，进而成为员工创造性绩效产生的一种动力来源。因此，探究如何利用职业冲击提高员工的创造性绩效或工作绩效，将成为职业冲击研究领域中的一个有趣课题。对于员工创业行为而言，有学者认为个体创业者的职业经历是其创业的重要影响因素，因此，职业冲击的相关研究已经开始关注其对员工创业的影响（e.g., Rummel et al., 2021; Seibert et al., 2021）。但是，由于个体创业行为涉及十分复杂的心理及行为过程，对于职业冲击和员工创业行为的关系研究将有很大的空间。例如，研究者可以通过探讨为什么在经历同样的职业冲击后，只有一部分员工会选择创业，来明晰个人特征与职业冲击对员工创业产生的交互影响。此外，职业冲击的强度属性可能也会影响个体的创业行为，强度较弱的职业冲击可能会促使个体现有职业身份中的某种身份变得突出（例如，企业家身份突出进而产生创业意愿），而强度较大的职业冲击可能会直接导致个体放弃现有身份 (例如，放弃有偿就业转为创业；Akkermans et al., 2021)。因此，探讨不同强度的职业冲击在何种程度上能够“凸显”现有身份、“重塑”现有身份或者导致个体放弃现有身份而进入另一种身份，是未来职业冲击与创业关系研究的一个可能方向。

**参考文献:**

冯晋, 蒋新玲, 周文霞. (2021). 职业冲击事件: 概念、测量、前因与后效. *中国人力资源开发*, *38*(5), 6–24.
黄丽, 崔岩. (2021). 职业生涯冲击研究回顾与未来展望. *南大商学评论*, (01), 184–194.
姜福斌, 王震. (2022). 压力认知评价理论在管理心理学中的应用：场景、方式与迷思. *心理科学进展, 30*(12), 2825–2845.
李志成, 王震, 祝振兵, 占小军. (2018). 基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究. *管理学报*, *15*(3), 358–365.
刘东, 刘军. (2017). 事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析. *管理学季刊, 2*(2), 64–80.
刘淑桢, 叶龙, 郭名. (2019). 工作不安全感如何成为创新行为的助推力——基于压力认知评价理论的研究. *经济管理*, *41*(11), 126–140.
杨春江, 马钦海, 曾先峰. (2010). 从留职视角预测离职:工作嵌入研究述评. *南开管理评论*, *13*(02), 105–118.
张勉, 李树茁. (2002). 雇员主动离职心理动因模型评述. *心理科学进展, 10* (03), 330–341.

祝倩, 马超, 揭水平. (2010). 冲击事件对员工主动离职的影响. *心理科学进展*, *18*(10), 1606–1611.
Akkermans, J., Collings, D. G., Da Motta Veiga, S. P., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103563.
Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *119*,103434.
Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *Sa Journal of Industrial Psychology*, *44*, e1503.
Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *62*(4), 446–451.
Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, *10*(1), 16–38.
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 389–411.
Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.
Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285.
Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons, 57*(3), 311–317.
Biggane, J. E., Allen, D. G., Amis, J., Fugate, M., & Steinbauer, R. (2017). Cognitive appraisal as a mechanism linking negative organizational shocks and intentions to leave. *Journal of Change Management*, *17*(3), 203–227.
Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, *13*(2), 13–26.
Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(3), 561-576.
Burton, James, P., Holtom, Brooks, C., & Thomas, W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(1), 42–51.
Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(2), 267–283.
Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89–136.
Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848.
Feng, J., Zhou, W., Li, S., & Li, M. (2020). Obstacles open the door—Negative shocks can motivate individuals to focus on opportunities. *Frontiers of Business Research in China*, *13*(1), 1–17.
Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*(5), 992–1003.
Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, *21*, 219–239.
George, J. M., Brief, A. P., & Webster, J. (1991). Organizationally intended and unintended coping: The case of an incentive compensation plan. *Journal of Occupational Psychology*, *64*(3), 193–205.
Hofer, A., Spurk, D., & Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career Development International*, *26*(4), 467–494.
Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 434–443.
Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, *44*(3), 337–352.
Jean-Baptiste, C. O., Herring, R. P., Beeson, W. L., Dos Santos, H., & Banta, J. E. (2020). Stressful life events and social capital during the early phase of COVID-19 in the US. *Social Sciences & Humanities Open*, *2*(1), 100057.
Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E., & Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: the new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, *18*(2), 128–152.
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of personality*, *1*(3), 141–169.
Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, *19*(1), 51–89.
LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal, 59*(3), 1036–1059.
Li, F., Chen, T., & Lai, X. (2018). How does a reward for creativity program benefit or frustrate employee creative performance? The perspective of transactional model of stress and coping. *Group & Organization Management*, *43*(1), 138–175.

Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, *45*(4), 757–767.
Mansur, J., & Felix, B. (2021). On lemons and lemonade: The effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International*, *26*(4), 495–513.
Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, *40*(4), 515–537.
Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, *22*(4), 267–278.
Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Gelderen, M. V. (2021). Shocks and entrepreneurship: A study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*, *4*(26), 562–581.
Salomone, P. R., & Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, *19*(1), 25–35.
Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, *98*(1), 169–182.
Seibert, S. E., Nielsen, J. D., & Kraimer, M. L. (2021). Awakening the entrepreneur within: Entrepreneurial identity aspiration and the role of displacing work events. *Journal of Applied Psychology*, *106*(8), 1224–1238.
Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 269–292.
Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43– 68). Dordrecht, the Netherlands: Springer.
Tomaka, J., Blascovich, J., Kibler, J., & Ernst, J. M. (1997). Cognitive and physiological antecedents of threat and challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(1), 63–72.
Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(6), 735–759.
Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 505–516.
Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, *18*(3), 1–74.
Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: Sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *24*(1), 58–73.



# A new categorization of career shocks and their effects based on different theoretical explanations

ZHANG Ying[1], ZHANG Jian[2], ZHANG Jingya[1], GONG Zhenxing[3]

([1] School of Economics and Management, China University of Geosciences Beijing, Beijing 100083, China)

([2]School of Economics and Management, University of Science and Technology Beijing, Beijing 100083, China)

([3] School of Business, Liaocheng University, Liaocheng 252000, China)

**Abstract:** Most previous studies agree that career shocks can be either positively (receiving an unexpected award) or negatively (unexpectedly losing one’s job) valenced. However, due to individual differences in the cognition of events or time factors, this categorization may have some shortcomings. Based on the transactional model of stress and coping, the present study proposes a new classification of career shocks, namely, challenging and hindering career shocks, and further explores the mechanism underlying the impacts of career shocks on individual behaviour based on the transactional model of stress and coping, the job demands-resources model, affective event

theory, and event system theory; finally, the paper clarifies when and why career shocks have positive or negative impacts on employees.

**Key words**: Career shocks, cognitive appraisals, motivation orientation, affect reaction, event attributes